

PEMBANGUNAN DAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

ISU-ISU TERPILIH

Yusof Ismail

Jabatan Pentadbiran Perniagaan

Kulliyyah Ekonomi and Sains Pengurusan

UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA MALAYSIA

Azman Ismail

Jabatan Pengurusan Sumber Manusia Pertahanan

Fakulti Pengajian & Pengurusan Pertahanan

UNIVERSITI PERTAHANAN NASIONAL

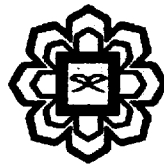


IIUM Press

PEMBANGUNAN DAN PENGURUSAN SUMBER MANUSIA: ISU-ISU TERPILIH

Yusof Ismail
Jabatan Pentadbiran Perniagaan
Kulliyyah Ekonomi and Sains Pengurusan
UNIVERSITI ISLAM ANTARABANGSA MALAYSIA

Azman Ismail
Jabatan Pengurusan Sumber Manusia Pertahanan,
Fakulti Pengajian & Pengurusan Pertahanan
UNIVERSITI PERTAHANAN NASIONAL
Malaysia



IIUM Press

Published by:
IIUM Press
International Islamic University Malaysia

First Edition, 2011
©IIUM Press, IIUM

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without any prior written permission of the publisher.

Perpustakaan Negara Malaysia

Cataloguing-in-Publication Data

Yusof Ismail : Pembangunan Dan Pengurusan Sumber Manusia: Isu-Isu Terpilih

ISBN: 978-967-418-178-9

Member of Majlis Penerbitan Ilmiah Malaysia – MAPIM
(Malaysian Scholarly Publishing Council)

Printed by :
IIUM PRINTING SDN.BHD.
No. 1, Jalan Industri Batu Caves 1/3
Taman Perindustrian Batu Caves
Batu Caves Centre Point
68100 Batu Caves
Selangor Darul Ehsan
Tel: +603-6188 1542 / 44 / 45 Fax: +603-6188 1543
EMAIL: iiumprinting@yahoo.com

Kandungan

Pengenalan	3
Bab 1	
Gaya Kepimpinan Penyertaan, Tanggapan Penghargaan, Dan Prestasi Kerja Dalam Konteks Pengurusan Kualiti Menyeluruh	
<i>Azman Ismail, Mohamed Fadzil Abdul Razab dan Yusof Ismail</i>	<i>13</i>
Bab 2	
Program Latihan, Motivasi Latihan, dan Keberkesanan Latihan	
<i>Azman Ismail, Nurul Inani Ibrahim dan Yusof Ismail</i>	<i>25</i>
Bab 3	
Penugasan Latihan, Rasa Berguna dan Motivasi Latihan	
<i>Azman Ismail, Suriani Mat Ali dan Yusof Ismail</i>	<i>37</i>
Bab 4	
Pembangunan Penilaian Prestasi, Orientasi Autonomi dan Prestasi Kerja	
<i>Azman Ismail, Zuryati Mohamad dan Yusof Ismail</i>	<i>49</i>
Bab 5	
Jenis Faedah Kerja, Keadilan Distributif dan Prestasi Kerja	
<i>Azman Ismail, Chong Siaw Joon dan Yusof Ismail</i>	<i>63</i>
Bab 6	
Komunikasi Dalam Sistem Ganjaran, Keadilan Prosedur Dan Prestasi Kerja	
<i>Azman Ismail, Noraida Wahid dan Yusof Ismail</i>	<i>73</i>
Bab 7	
Tekanan Kerja, Peranan Sokongan Sosial dan Konflik Hal Kerja dengan Keluarga	
<i>Azman Ismail, Wan Norhafizainee Wan Mahmood dan Yusof Ismail</i>	<i>87</i>
Bab 8	
Emosi Pekerja, Gangguan Kerjaya-Keluarga dan Luapan Emosi	
<i>Azman Ismail, Andy Abdul Razak dan Yusof Ismail</i>	<i>99</i>
Bab 9	
Amalan Komunikasi Antara Mentor Dan Mente, Pemindahan Pengetahuan, Kemahiran Dan Kebolehan, dan Sikap dan Tingkahlaku Mente	
<i>Azman Ismail, Kamsiah Hasbullah dan Yusof Ismail</i>	<i>111</i>
Bab 10	
Sistem Penilaian Prestasi Sektor Awam di Malaysia: Pemikiran Semula Terhadap Peranan dan Tanggungjawab Pegawai Penilai Prestasi	
<i>Rusli Ahmad, Azman Ismail dan Yusof Ismail</i>	<i>131</i>
Bab 11	
Kepuasan Kerja, Sikap Terhadap Wang dan Keinginan untuk Berhenti	

<i>Azman Ismail, Waty Kuching, Mai Sumiyati Ishak dan Yusof Ismail</i>	<i>141</i>
Istilah Penyelidikan (Bahasa Melayu-Bahasa Inggeris)	157
Biografi Penulis	158

BAB 7

Tekanan Kerja, Peranan Sokongan Sosial dan Konflik Hal Kerja dengan Keluarga

Azman Ismail, Wan Norhafizainee Wan Mahmood dan Yusof Ismail

Intisari Utama

Tujuan utama bab ini adalah untuk menilai sejauh manakah peranan sokongan sosial berupaya menyederhanakan kesan tekanan kerja ke atas konflik hal kerja dengan keluarga? Hasil kajian ini mengetengahkan tiga dapatan penting: pertama, interaksi di antara kekaburan peranan dan peranan sokongan sosial rakan sekerja berupaya mengurangkan konflik hal kerja dengan keluarga. Kedua, interaksi di antara konflik peranan dan peranan sokongan sosial rakan sekerja berupaya mengurangkan konflik hal kerja dengan keluarga. Ketiga, interaksi di antara beban peranan dan peranan sokongan sosial rakan sekerja tidak berupaya mengurangkan konflik hal kerja dengan keluarga. Dapatan kajian mengesahkan bahawa peranan sokongan sosial rakan sekerja hanya berjaya menyederhanakan kesan kekaburan peranan dan konflik peranan terhadap konflik hal kerja dengan keluarga. Sebaliknya, peranan sokongan sosial rakan sekerja tidak berjaya menyederhanakan kesan beban peranan terhadap konflik hal kerja dengan keluarga dalam organisasi kajian.

Kata kunci: Tekanan kerja, peranan sokongan sosial rakan sekerja, konflik hal kerja dengan keluarga, organisasi awam.

1. Pengenalan

Pada abad ke 17 masihi di negara Barat, perkataan tekanan (*stress*) diambil daripada perkataan Latin, iaitu *Stringere* yang bermaksud gambaran kekuatan (*draw tight*), penderitaan (*hardship*) atau/dan kesakitan (*affliction*). Tekanan mempunyai dua kategori utama: tekanan yang positif (*eustress*) and tekanan yang negatif (*distress*). Kedua-dua tekanan ini berkait rapat dengan keadaan fisiologi dan psikologi manusia. Keadaan tekanan fisiologi biasanya berlaku dalam bentuk seseorang mengalami kesakitan seperti, penyakit darah tinggi, insomnia dan migrain. Manakala, keadaan tekanan psikologi seringkali berlaku dalam bentuk kesakitan spritual (seperti, perasaan rendah diri, kemarahan, kerungsingan, kemurungan dan kecewa. Dalam konteks organisasi, pelbagai faktor dalaman dan luaran mempengaruhi tahap tekanan fisiologi dan psikologi seseorang individu. Jika tahap tekanan ini tidak dapat dikawal ia boleh merosakkan sistem minda-tubuh badan seseorang individu, dan mengganggu keupayaan beliau dalam menunaikan tanggungjawab sebagai anggota organisasi dan warganegara.

Tekanan kerja biasanya berlaku dalam bentuk fisiologi dan psikologi yang dipengaruhi oleh keadaan pekerjaan, iaitu desakan kerja yang berlaku di luar batasan atau jangkaan kebolehan individu. Kajian awal mengenai tekanan lebih banyak memberi tumpuan kepada mengkaji dan menerangkan mengenai ciri-ciri dalaman tekanan kerja. Sebagai contoh, ciri-ciri tekanan kerja seperti kekaburan peranan, konflik peranan dan beban peranan dikenalpasti sebagai dimensi tekanan kerja yang sangat penting. Beberapa pengkaji telah mendapati bahawa kekaburan peranan sering kali berlaku apabila pekerja tidak mendapat gambaran yang jelas